



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**Extensión de los beneficios de un convenio colectivo celebrado
por un sindicato minoritario y la afectación de la libertad sindical
de la organización y sus afiliados.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTORES:

IMAZ YOVERA LOONY KARINA ([0000-0002-5123-9447](#))

LABRÍN CELI KELVIN DAVID ([0000-0001-8427-5957](#))

ASESORA:

Dra. MARÍA EUGENIA ZEVALLOS LOYAGA ([0000-0002-2083-3718](#))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Negociación colectiva

PIURA – PERÚ

2021

Dedicatoria

En primer lugar, dedicar el trabajo a Dios, que me ha permitido tener salud, a mi familia que en todo momento me ha brindado su apoyo incondicional y al docente que nos ha orientado en este camino hacia el logro de nuestras metas.

Agradecimiento

Manifestar nuestro grato agradecimiento con la docente por su apoyo constante en la realización del presente trabajo de investigación.

A nuestros familiares, quien siempre estuvieron pendientes de nuestra formación académica, por su tiempo, por las palabras de apoyo y aliento hasta el final.

A los abogados, juez y dirigente sindical, que formaron parte importante en la realización de la investigación como partícipes de la misma.

A mis jurados de sustentación, por su tiempo.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	v
Índice de tablas.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorizaciones.....	12
3.3. Escenarios de estudios.....	13
3.4. Participantes.....	13
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.6. Procedimiento.....	14
3.7. Rigor científico.....	15
3.8. Método de análisis de datos.....	16
3.9. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	18
V. CONCLUSIONES.....	42
VI. RECOMENDACIONES.....	44
REFERENCIAS.....	45
ANEXOS.....	50
Anexo 1: Matriz de categorización.....	51
Anexo 3: Cuestionario.....	52
Anexo 4: Constancia de validación de instrumento.....	56

Anexo 5: Constancia de confiabilidad del instrumento.....	38
---	----

Índice de tablas

Tabla 1: Participantes.....	5
Tabla 2: Documentos analizados	7

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar cómo afecta la extensión de los beneficios de un convenio colectivo celebrado por un sindicato minoritario a la libertad sindical de la organización y sus afiliados. Fue desarrollada bajo una metodología de tipo básica con un enfoque cualitativo y un diseño basado en la teoría fundamentada, el método fenomenológico y estudio de casos. Empleó las técnicas de la entrevista y el análisis documental apoyadas en el cuestionario y la guía de análisis documental como instrumentos para la recolección de información. El cuestionario, sometido a juicio de expertos, se aplicó a 4 abogados especialistas en derecho laboral, 1 magistrado que labora en la Corte Superior de Justicia de Piura y un representante de un Sindicato Minoritario. Los resultados obtenidos advierten la existencia de decisiones judiciales, respecto a la extensión de los beneficios obtenidos por un sindicato minoritario, basadas en criterios no uniformes que vienen sentando precedentes nocivos y anti técnicos que menoscaban la libertad sindical. La investigación concluye que la extensión de los beneficios de un convenio colectivo celebrado por un sindicato minoritario afecta de manera significativa a la libertad sindical de la organización y sus afiliados, constituyéndose en una clara vulneración de la libertad sindical tanto a nivel individual como colectivo.

Palabras claves: Extensión beneficios, libertad sindical, sindicato minoritario

Abstract

The present investigation aimed to determine how the extension of the benefits of a collective agreement entered into by a minority union affects the freedom of association of the organization and its members. It was developed under a basic type methodology with a qualitative approach and a design based on grounded theory, the phenomenological method and case studies. He used the techniques of the interview and documentary analysis supported by the questionnaire and the document analysis guide as instruments for collecting information. The questionnaire, submitted to expert judgment, was applied to 4 lawyers specializing in labor law and 1 magistrate of the Superior Court of Justice of Piura and a representative of a minority representation union in the city of Piura. The results obtained reveal the existence of judicial decisions regarding the extension of the benefits obtained by a minority union, based on non-uniform criteria that have been setting harmful and anti-technical precedents that undermine freedom of association. The investigation concludes that the extension of the benefits of a collective agreement entered into by a minority union significantly affects the freedom of association of the organization and its members, constituting a clear violation of freedom of association both individually and collectively.

Keywords: Extension of benefits, freedom of association, minority union.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad laboral latinoamericana nos encontramos cada vez más con una gran problemática respecto de la negociación colectiva, los actos antisindicales y las posibles afectaciones a la libertad sindical por parte de los empleadores, en el presente trabajo abordaremos esa problemática en la realidad peruana.

Al respecto, De las Casa (2014) advierte que en las empresas en donde existen sindicatos minoritarios “existe la práctica de extender determinados beneficios (básicamente los referidos a los incrementos remunerativos) a la totalidad de trabajadores”. En efecto, se observa que en el contexto laboral peruano se ha generalizado la práctica consistente en extender los beneficios obtenidos mediante negociación colectiva de sindicatos minoritarios a la generalidad de trabajadores, de forma unilateral, en muchos casos, solo a voluntad del empleador.

Si se tiene en cuenta, lo estipulado en el primer párrafo del artículo 9 del Decreto Supremo No. 010-2003-TR (Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo), donde se señala que, en cuestión de negociaciones colectivas, la representación de la totalidad de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito, incluidos lo no afiliados, debe ser asumida por el sindicato que ostente la afiliación de la mayoría absoluta de trabajadores. En base a lo cual, no tendría sentido aplicar o extender los beneficios obtenidos por una minoría colectiva, teniendo en cuenta que esta representación la ley se la otorga al Sindicato Mayoritario, además de ello, en el Art. 34° del TUO de la LRCT se precisa que aquellos sindicatos que en su conjunto cuenten con más de la mitad de los trabajadores afiliados, pueden actuar en representación de la totalidad de trabajadores, siempre y cuando exista un acuerdo en relación a la forma en que se ejercerá tal representación, de no mediar acuerdo alguno, cada sindicato representará solo a sus afiliados. Entendiéndose, que de no existir colisión los sindicatos minoritarios solo ejercen representación sobre sus afiliados.

Como corolario de lo expuesto en el artículo aludido, se desprende que la extensión por parte del empleador de los beneficios obtenidos por un sindicato

minoritario, mediante la vía de la negociación colectiva, a los trabajadores no sindicalizados, no se encuentra estipulado de manera expresa en la Ley. Para Monteblanco (2016) dicha extensión no opera por mandato legal alguno, sino por voluntad propia del empresario motivado por la intención de beneficiar a los trabajadores que no se encuentran sindicalizados. Dicha extensión si bien es cierto no está prohibida por ley, los efectos de su aplicación pueden constituir una evidente vulneración a los derechos constitucionales de la propia negociación colectiva, así como a la libertad sindical.

Por lo que es inevitable cuestionarse ¿Cuál es el carácter y alcance de un convenio colectivo celebrado con un sindicato minoritario? ¿Cuáles son los alcances de su libertad sindical?, partiendo de la idea que la norma expresamente no establece esta extensión de la negociación en sindicatos minoritarios, nace la interrogante ¿Estamos ante una práctica desleal que afecta la libertad sindical?, siendo esta, una de las interrogantes más fuertes que impulsa esta investigación.

En base a todo lo esbozado líneas arriba, y partiendo de la problemática analizada en torno al tema en cuestión, se determinó como **problema** de investigación el siguiente: ¿Cómo afecta la extensión de una negociación colectiva de un sindicato minoritario a la libertad sindical de los trabajadores sindicalizados?

Asimismo, se pone en manifiesto que la presente investigación encontró una **justificación teórica-práctica** en base a la descripción de una problemática real en materia de negociación colectiva en el caso de los sindicatos minoritarios que ven extendidos sus beneficios obtenidos por negociación colectiva a los trabajadores no sindicalizados a su organización. De igual manera es que la misma cuenta con una **justificación metodológica** debido a que se siguió indicaciones señaladas por ley, para poder obtener un conocimiento fiable y a la vez verdadero, pudiendo ser considerado a futuro como base de posibles nuevas investigaciones en la materia; y finalmente se está frente una **justificación social** ya que por medio de la misma se buscó dar solución a una problemática real en torno a los derechos laborales, específicamente los derechos de los trabajadores sindicalizados a una organización considerada minoritaria.

Del planteamiento de la investigación, surgieron objetivos definidos con la finalidad de dotar de dirección a la misma, en ese sentido se estableció como **objetivo general**: determinar cómo afecta la extensión de los beneficios de un convenio colectivo celebrado por un sindicato minoritario a la libertad sindical de la organización y sus afiliados; y como **objetivos específicos**: i. Determinar los alcances de la negociación colectiva ejercida por los sindicatos minoritarios; ii. Analizar casos en donde se haya extendido los alcances de la negociación colectiva a los trabajadores no sindicalizados; iii. Evaluar la afectación a la libertad sindical como producto de la extensión del alcance de la negociación colectiva de los trabajadores no sindicalizados; iv. Proponer un pronunciamiento uniforme de los legisladores peruanos para la extensión de los beneficios de una negociación colectiva de los sindicatos minoritarios a los no sindicalizados, sin que esto afecte la libertad sindical de la organización y sus afiliados.

II. MARCO TEÓRICO

Tomando como base algunos antecedentes previos a la investigación vinculados con el tema propuesto y a fin de explicar y resolver el problema objeto de estudio; es necesario hacer mención dentro del **ámbito internacional**, los trabajos previos de Toyama y Torres (2017) quienes resaltan los mecanismos de control de la extensión de convenios colectivos que posee España, la cual se encuentra regulada por el Real Decreto 718/2015; la misma que, en base a criterios claramente tipificados en dicho decreto, aprueba o desaprueba las extensiones de convenios colectivos. Esto se debe a que, en España, la razón de extender los convenios colectivos proviene de los perjuicios derivados para los trabajadores a los que se les imposibilita suscribir en su ámbito un Convenio Colectivo. Por lo cual, concluyen indicando que en determinados casos es posible admitir la extensión de los convenios colectivos a los no sindicalizados, siendo cada caso evaluado por la autoridad competente.

Rivas (2011) en su investigación realizada en Montevideo – Uruguay, analiza la eficacia subjetiva y objetiva de los convenios colectivos bajo el amparo de la Ley 15.566 llegando a la conclusión que solo en aquellas convenciones colectivas por sector de actividad celebradas por los sindicatos más representativos tienen efectos generales.

Organismos internacionales como la O.E.A a través de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, establecen que todas las disposiciones emanadas de la celebración de un contrato colectivo son aplicables a todos los trabajadores de las categorías interesadas y que se encuentren comprendidos en el contrato, salvo aquellos casos en que el propio contrato estableciera lo contrario.

En la legislación chilena, se encuentra actualmente el “Proyecto de Ley que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales”, el cual contempla que la extensión podrá darse por acuerdo de las partes negociadoras; además, la extensión podrá ser parcial o total, quedando obligado el trabajador beneficiado por la extensión, al

pago de la totalidad de las cuotas sindicales o a la proporción, tratándose de una extensión total o parcial respectivamente.

Dentro del **ámbito nacional**, se recurrió a los trabajos previos de:

Ganoza (2017) quien es su tesis maestra analiza las consecuencias de la extensión de los beneficios que un sindicato minoritario obtiene mediante la vía del pacto colectivo a los trabajadores no afiliados a su organización, llegando a la conclusión que dicha extensión vulnera el derecho a la libertad sindical, lo cual constituye un grave riesgo para la existencia de los sindicatos puesto que desalienta la libre afiliación.

Guzmán (2020) quien en su tesis de pre grado se planteó como objetivo establecer los efectos jurídicos de la extensión del Convenio Colectivo 2017 – 2020 a los trabajadores no sindicalizados al SITRACOMYU – Cajamarca, investigación de tipo básica descriptiva de enfoque cuantitativo, en la que llegó a la conclusión que, en concordancia con el marco jurídico en el Perú, no está convenido legalmente la extensión del convenio colectivo a los trabajadores no afiliados, puesto que la coexistencia de sindicatos minoritarios y ante la no existencia de un sindicato que represente a la mayoría de trabajadores, estos solo actuarían en representación de sus afiliados, tal y conforme lo establece el Art. 9 y 46 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (D.S 010-2003-TR del 05.12.2003), y que además en caso de extenderse dichos beneficios constituiría una plena vulneración de la libertad sindical, con graves consecuencias que afectan la libre afiliación, fragmentan los sindicatos y menoscaban la capacidad negociadora de los mismos.

Portuguez (2020) quién en su trabajo de licenciatura abordó la problemática en torno al derecho colectivo de trabajo, con el objetivo de determinar la existencia de vulneraciones a los derechos fundamentales como consecuencia de la extensión de los beneficios de la convención colectiva de los sindicatos minoritarios a los trabajadores no afiliados. La investigación desarrollada bajo un enfoque cuantitativo y un diseño de teoría fundamentada, concluyó que la extensión de los beneficios conseguido por los sindicatos minoritarios a los no afiliados a su organización,

acarraría graves vulneraciones de los derechos fundamentales, puesto que quebranta el mandato judicial en pos de la negociación colectiva y la libertad sindical (Ermida, 2012).

Asimismo, existen opiniones favorables a la extensión de la negociación colectiva; así tenemos la Casación laboral N° 11477-2013, en que se llega a la conclusión que se ha realizado una interpretación errónea acerca de los alcances previstos en los artículos 9 y 42 de TUO de la Ley colectiva del trabajo, al haberse restringido la eficacia del laudo exclusivamente al personal afiliado al sindicato negociante (sindicato minoritario), ello sin tener en cuenta lo estipulado en el artículo 42 – que a su consideración – deviene en una fórmula abierta de carácter no limitativo para la eficacia de los acuerdos colectivos. Ese mismo fundamento se tiene en cuenta en el considerando noveno de la Casación N° 602-2010-LIMA, asimismo en el considerando noveno de la Casación N°2864-2009-Lima.

Por otro lado, con Casación N° 1315-2016-Lima en su considerando décimo segundo, determina que es posible extender los efectos que origina un convenio colectivo celebrado por un sindicato minoritario, siempre y cuando dicha extensión se encuentre claramente establecida en la convención a través de una cláusula delimitadora. Finaliza indicando que el convenio tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron.

Bajo la misma idea, el considerando vigésimo tercero de la Casación N° 12885-2014-Callao, señala que en aquellos casos en que un convenio colectivo haya sido celebrado por un sindicato minoritario, sus efectos no pueden ser extendidos a los trabajadores no afiliados al mismo.

Así tenemos que, para cierta parte de los magistrados, la extensión de estos beneficios es acorde a la ley y se da en virtud al derecho de igualdad y la no discriminación; mientras tanto, otros han manifestado mediante sus sentencias, que la extensión de estos afecta a la libertad sindical de la organización, específicamente a la libre afiliación.

Finalmente, dentro de los acuerdos adoptados en el VIII pleno jurisdiccional supremo en materia laboral y previsional, en la primera parte de su segunda conclusión, señala que no es posible extender los efectos del convenio colectivo suscrito por un sindicato minoritario a los trabajadores no sindicalizados, salvo que el convenio lo permita expresamente, o que el empleador decida lo contrario, siempre que los efectos del convenio sean más favorables para los trabajadores.

En lo expuesto queda una gran incógnita, siendo una conclusión muy ambigua y hasta un poco contradictoria, debido a que se entiende que se podrá extender el beneficio siempre y cuando el convenio lo permita expresamente y; por otro lado, faculta al empleador a decidir, siempre que este beneficio sea más favorable al trabajador, lo que nos deja otra gran incógnita, ¿cuándo un sindicato negocia beneficios que no son más favorables para los trabajadores?

En ese sentido, en la legislación peruana es justo y necesario plantear la normativa que permita la extensión de la negociación colectiva y que esta no afecte la libertad sindical de la organización, no perjudicando la libre afiliación y sin afectar la capacidad negociadora del sindicato. De esta manera, se podría equilibrar de cierto modo la balanza; tal como el caso chileno, que hoy por hoy, los trabajadores no sindicalizados favorecidos por la extensión del convenio colectivo, se encuentran obligados al pago del 75% de la cuota sindical por los meses de duración del acuerdo. Esto compensa de alguna manera los gastos en los que incurre la organización sindical al momento de la negociación colectiva, así tenemos que los trabajadores no afiliados dejarán de beneficiarse gratuitamente.

En el **ámbito local** se consideraron los trabajos previos de:

Falcón (2015) quién en su trabajo de investigación para optar el título de Abogada, se planteó como objetivo analizar el impacto sobre la negociación colectiva que tuvo la Sentencia del tribunal Constitucional de fecha 17 de abril del 2006 expedida sobre el recurso de amparo interpuesto por el Sindicato de Trabajadores de Toquepala y Anexos contra la empresa minera Southern Perú Cooper Corporation, investigación que sirvió de base conceptual para una mejor

comprensión y análisis del alcance de los convenios colectivos y su regulación en el marco normativo peruano así como en los diferentes tratados y convenciones internacionales.

En relación a las **teorías** y postulados conceptuales en torno al problema en estudio, es menester precisar conceptualmente la definición de **convenio colectivo**, el mismo que de acuerdo al D.S N.º 010-2003-TR del 05 de octubre de 2003, constituye un acuerdo escrito que se celebra entre el empresario o su (s) representante (es) y los representantes de la clase trabajadora, en base al cual se generan, alteran o extinguen derechos y obligaciones, por lo general, alusivos a aspectos remunerativos, condiciones laborales y productividad, entre otros referidos o derivados de las condiciones de trabajo entre empleadores y trabajadores, y que surgen con la finalidad de evitar o poner fin a conflictos generados en el ámbito laboral, que ponen en riesgo los derechos de los trabajadores.

El convenio colectivo, es resultado de la negociación colectiva, entendida esta como el procedimiento que facilita la creación y materialización de acuerdos referidos a los diversos intereses, de índole laboral, por parte de los trabajadores como de los empleadores (Correa, 1997), y se encuentra debidamente reconocida en el Art. 28 de la Constitución Política del Perú, en el que se dispone que sea el Estado quien cautele su ejercicio democrático, además de precisar que la convención colectiva tiene fuerza vinculante entorno a lo concertado. La fuerza vinculante, a la que se hace mención, está referida a que las partes pueden, de mutuo acuerdo, fijan el alcance, límites o exclusiones que de manera autónoma hayan sido acordadas con arreglo a ley, y que la misma caduca de forma automática al vencer el plazo fijado, a excepción que las partes expresen su acuerdo para su renovación automática (Montoya, 2008). Dentro del ámbito de lo concertado, quedan obligados las personas que celebraron el convenio colectivo, las personas en nombre de quienes se celebró, así como las personas que se incorporen posteriormente a la celebración de la convención colectiva, según lo establecido en el TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

En tal sentido, debe interpretarse que los acuerdos estipulados en un convenio colectivo de trabajo tienen carácter obligatorio ya que especifican los acuerdos a los que han llegado el empleador y los representantes de los trabajadores, independientemente que las cláusulas que lo conforman sean de carácter normativo, obligacionales, delimitadoras u obligacionales y delimitadoras. De acuerdo con el Art. 29 del D.S. 011-92-TR que aprueba el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, las cláusulas normativas son incorporadas de manera automática a los contratos de trabajo individual y garantizan por su cumplimiento; las obligacionales definen derechos y deberes en materia colectiva laboral; las delimitadoras regulan el ámbito y la vigencia de un convenio colectivo, mientras que las obligacionales y delimitadoras son interpretadas de acuerdo a las reglas contractuales.

En los convenios colectivos intervienen por una parte el empleador y por otra los representantes de los trabajadores. Esta representación recae en los **sindicatos**, entendidos estos como las asociaciones de trabajadores que tiene como finalidad la reivindicación y defensa de los derechos de los trabajadores que lo conforman y cuya representación esta convenida en los diversos tratados sobre derechos humanos y laborales, de los cuales el Perú es miembro, y de manera especial en los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) referidos a la libertad sindical y negociación colectiva. Los sindicatos conjuntamente con el empleador o sus representantes definen los alcances del convenio colectivo a través de la negociación colectiva.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo la **Negociación colectiva** constituye un mecanismo fundamental de dialogo social, a través del cual se pueden concertar salarios justos y adecuadas condiciones de trabajo, como son horarios laborales, capacitaciones, aspectos relacionados a la seguridad y salud laboral, condiciones de trato justo que cimientan el mantenimiento de buenas relaciones entre el empleador y sus trabajadores. En las negociaciones colectivas la representación de los trabajadores recae en las organizaciones sindicales. En el caso que una empresa cuente con dos o más organizaciones sindicales, la representación de los trabajadores en materia laboral recae en la organización que cuente entre sus afiliados a la mayoría absoluta de trabajadores. Si ninguna de las

organizaciones sindicales existentes afilia a la mayoría absoluta de trabajadores, la representación sindical se ve limitada solo a los trabajadores afiliados, en cumplimiento irrestricto a su libertad sindical.

La **Libertad sindical** es definida como el derecho de los trabajadores a formar organizaciones que considere pertinente y afiliarse a estas de manera libre con la condición de observar sus estatutos (Organización Internacional del Trabajo, 1948). La libertad sindical constituye la principal garantía que tienen los trabajadores para ejercer la defensa de sus derechos laborales y facilita el equilibrio de las relaciones entre los trabajadores y los empleadores. Constituye un derecho constitucional y fundamental de toda persona, amparado en normas internacionales como la Declaración Universal de Derechos Humanos (Art. 23), Pacto Interamericano de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Art. 8.a), los convenios de la OIT que han sido ratificados por el Perú, de manera especial el Convenio N.º 87; además de la propia Constitución Política del Perú en su Artículo 28, donde se señala que el Estado Peruano reconoce y cautela el ejercicio democrático de los derechos de sindicación, negociación colectiva y garantiza la libertad sindical.

La libertad sindical representa la piedra angular, en cuya base se ejercen el derecho a la negociación colectiva y a la huelga, en tal sentido a decir de Ermida (2012) "...constituye un derecho para tener derechos" y se ve materializada a través de la negociación colectiva y la huelga, y cuyo alcance se en los planos: intuito persona y el plural (Exp. N.º 0008-2005-AI-TC). La libertad sindical intuito persona establece un aspecto positivo, el derecho de todo trabajador a constituir organizaciones sindicales o a afiliarse de manera libre a una; y un aspecto negativo, el derecho a no afiliarse o desafiliarse de una organización sindical. La libertad sindical plural establece tres aspectos: autonomía sindical, personalidad jurídica y diversidad sindical (ante el estado); fuero sindical y proscripción de prácticas desleales (ante los empleadores); y diversidad sindical, proscripción de cláusulas sindicales (ante otras organizaciones).

Es concebido que la libertad sindical se sustenta en la autonomía de las organizaciones sindicales, no debiendo existir restricciones que la menoscaben, sin embargo, existen prácticas, ejercidas generalmente por el empleador, que la afecten. La **afectación a la libertad sindical**, de los trabajadores y las organizaciones puede ser entendida como una vulneración a los derechos constitucionales y fundamentales de la persona, a partir de diversas formas de injerencia y conductas lesivas orientadas a afectar negativamente la libertad sindical individual o colectiva (Valdeolivas, 1994). En la presente investigación, se hará un análisis exhaustivo de la normatividad y jurisprudencia existente, tanto a nivel nacional como internacional, a fin de determinar cuál es la afectación a la libertad sindical a consecuencia de la extensión de los beneficios derivados de un convenio colectivo celebrado por un sindicato minoritario.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

En atención al propósito de la investigación, esta fue de tipo básica, también conocida como investigación pura o fundamental, la misma que a decir de Novillo (2016) conlleva a la exploración de nuevos conocimientos buscando incrementar el saber científico mediante la revisión exhaustiva de teorías e investigaciones previas. En este tipo de investigaciones, el investigador no busca la solución práctica a un determinado problema, solo se limita a buscar, generar conocimiento a partir del análisis de las categorías planteadas en la investigación.

En cuanto al enfoque de la investigación, la misma fue de enfoque cualitativo, puesto que se pretendió describir las cualidades del fenómeno en estudio. A decir de Flick (2015), en este tipo de enfoques, el investigador asume una realidad subjetiva y dinámica en donde se privilegia el análisis reflexivo y profundo acerca de las realidades en estudio, de las cuales no es ajeno, puesto que supone está inmerso en el contexto de interacción sobre el cual desea investigar.

Asimismo, la investigación tuvo un diseño basado en la teoría fundamentada, la misma que implica la recolección de datos y su análisis simultáneo con la finalidad de generar teorías o modelos acerca del fenómeno en estudio a partir de la noción que sobre la realidad investigada poseen las personas participantes de la investigación (Gaete, 2014); también recurrió al método fenomenológico a fin de explicar la naturaleza del fenómeno en estudio y procurar su comprensión holística a partir de las descripciones de experiencias de los investigados que son recogidas por lo general mediante entrevistas convencionales y/o en forma de anécdotas o relatos de experiencias vividas. (Villanueva, 2014); además empleó el método de estudio de casos como estrategia metodológica de investigación, a fin de abordar de forma profunda y en su contexto natural el fenómeno en estudio y comprender el proceso por el cual tiene lugar procurando generalizar o ilustrar una teoría al respecto (Durán, 2012).

En ese sentido, en el presente estudio se hizo un análisis de las principales teorías entorno a las categorías en investigación, así como la legislación y jurisprudencia, tanto a nivel nacional como internacional, referente a los beneficios de un convenio colectivo celebrado por sindicato minoritario con la finalidad de determinar los alcances y afectación de la libertad sindical de las organizaciones y sus afiliados.

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorizaciones

Rojas (1996) precisa que el planteamiento de categorías y subcategorías en una investigación cualitativa está orientado a hacer más sencillo el proceso investigativo. En ese sentido, en la presente investigación se plantearon las siguientes categorías y subcategorías, cuya operacionalización se evidencia en el Anexo 1.

Como primera categoría se consideró la extensión de beneficios de un convenio colectivo celebrado por sindicato minoritario, la cual debe ser entendida como la generalización del producto obtenido a través de negociación colectiva de un sindicato de representación minoritaria, que tiene fuerza vinculante para las

partes que la adoptaron, a los trabajadores que no pertenecen a dicho sindicato. Legislación y jurisprudencia fueron definidas como las subcategorías para esta categoría, la primera abocada al análisis de las leyes nacionales e internacionales; y la segunda abocada al estudio de las sentencias nacionales e internacionales en relación al problema en estudio.

Como segunda categoría, se consideró la libertad sindical de la organización y sus afiliados, entendida como el derecho de los empleadores y trabajadores a constituir de manera libre las organizaciones que consideren pertinentes a fin de defender y hacer vales sus intereses comunes (Organización Internacional del Trabajo, 1998). Para esta categoría se definieron las subcategorías: afectación que fue medida en atención a los indicadores autonomía sindical y libre afiliación; y propuesta normativa, que evaluó la conveniencia de una regulación entorno al problema planteado, así como los aspectos que debían contener el proyecto normativo propuesto.

3.3. Escenarios de estudios

La presente investigación tuvo como escenario social a los sindicatos minoritarios de las organizaciones y su afiliados y como escenario jurídico-legal, la jurisprudencia y normatividad legal existente en relación a la problemática planteada, específicamente el campo del derecho colectivo laboral y el derecho constitucional, lo que permitió el análisis de la afectación de libertad sindical de la organización y sus afiliados en aquellos casos en que se hizo extensivos los beneficios de un convenio colectivo celebrado por un sindicato minoritario a los trabajadores no afiliados a dicho sindicato.

3.4. Participantes

Los participantes en el presente estudio fueron profesionales de leyes expertos en temas laborales y constitucionales, específicamente 4 abogados especialistas en derecho laboral, 1 magistrado que labora en la Corte Superior de Justicia de Piura y un representante de un Sindicato Minoritario, quienes mediante

la aplicación de un cuestionario estructurado aportaron sus experiencias, conocimientos y opiniones acerca de las implicancias y afectaciones a la libertad sindical de la organización y sus afiliados como consecuencia de la extensión de los beneficios de un convenio colectivo celebrado por un sindicato minoritario a los trabajadores no afiliados al mismo.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Arias (2012) las técnicas de investigación constituyen procedimientos particulares de las cuales se vale el investigador para la obtención de datos o información a partir de la utilización de diversos instrumentos de recolección de datos, los mismos que pueden ser cualquier dispositivo, recurso o formato que deben tener como característica principal el ser confiables, válidos y objetivos.

En ese sentido, en la presente investigación se utilizaron las siguientes técnicas e instrumentos para la recolección de datos:

Entrevista: Coloquio entre un entrevistador y uno o más entrevistados en el cual se recurre a un cuestionario como instrumento para la recolección de datos (Hernández et al., 2014). La investigación recurrió al cuestionario estructurado que se aplicó a los profesionales expertos y especialistas en derecho y temas laborales a fin de recabar sus apreciaciones y experiencias en relación al fenómeno en estudio. El cuestionario aplicado se evidencia en el Anexo 3.

Análisis documentario: técnica que facilita el estudio y análisis de documentos provenientes de fuentes escritas, visuales o sonoras permitiendo establecer posturas, relaciones o el estado de arte respecto al objeto de estudio. (Bernal, 2010). Mediante el uso de la guía de análisis documental, como instrumento de recolección de datos, se analizaron diversas normas legales, sentencias judiciales, literatura y postulados relacionados al tema en estudio.

3.6. Procedimiento

Definidos los participantes, se les informo sobre el objetivo del estudio, solicitándoles además su anuencia para la aplicación del instrumento de recolección de información, el mismo que consistió en un cuestionario estructurado a partir de 8 preguntas elaboradas en atención a los indicadores de las subcategorías y categorías planteadas y que estuvo orientado a la obtención de las opiniones de los entrevistados en relación al fenómeno en estudio. Dicho cuestionario, previo a su aplicación fue sometido a juicio de expertos, 3 abogados especialistas realizaron su validación en base a criterios de claridad, objetividad, suficiencia, consistencia, coherencia, pertinencia entre otros

Asimismo, se realizó una exhaustiva revisión documental, principalmente de postulados teóricos, así como legislación y jurisprudencia en torno a la problemática planteada teniendo en consideración fuentes primarias y secundarias fidedignas y confiables, lo que permitió analizar y extraer información relevante para la investigación.

Los datos recolectados fueron organizados en una matriz de información, a fin de facilitar su análisis posterior en concordancia a los objetivos trazadas en la investigación. Para tal efecto se realizó una triangulación de los datos obtenidos, que decir de Benavides y Gómez (2005) comprende el uso de diversas estrategias para estudiar un fenómeno, en tal sentido, se realizó una exhaustivo análisis y discusión de los resultados obtenidos a partir de las entrevistas realizadas y el análisis documental de las legislación y jurisprudencia nacional e internacional.

3.7. Rigor científico

A decir Valencia y Giraldo (2011) en las investigaciones cualitativas el rigor científico hace referencia no solo al nivel de confiabilidad, validez y objetividad que ostentas los instrumentos de recolección de información, a fin de arribar a conclusiones válidas, sino también a las habilidades, competencias y la firmeza de las personas que hacen el trabajo de investigación y que se pone de manifiesto en cada una de las etapas del proceso de investigación.

En atención a ello, y con el firme propósito de garantizar la credibilidad y veracidad de los resultados obtenidos, el cuestionario aplicado fue sometido a juicio de tres expertos especialistas en tema de derecho laboral y constitucional, cuya constancia de validación se evidencia en el Anexo 4. Asimismo, la investigación basó su consistencia en la fiabilidad del análisis documental realizado, así como su congruencia y concordancia con el tema investigado, en ese sentido se contó con un número suficiente de referencias que permitieron analizar y reflexionar acerca del fenómeno en estudio.

3.8. Método de análisis de datos

La presente es una investigación de enfoque cualitativo, en ese sentido, el análisis de datos estuvo orientado a extraer conclusiones a partir de la recolección de datos en forma narrativa obtenidos de las entrevistas a los especialistas con ayuda de un cuestionario estructurado.

Se aplicaron los siguientes métodos:

- **Hermenéutico:** este método pretende la comprensión de una problemática en concreto de manera generalizada y amplia, se orienta a identificar los significados ocultos de las cosas en base a una correcta interpretación de las palabras, gestos o escritos. Este método permitió el análisis e interpretación de la normatividad cuya regulación gira en torno al fenómeno en estudio.
- **Dogmático:** orientado al estudio de la doctrina, tanto nacional como internacional, comparando la jurisprudencia a fin de comprender el verdadero sentido de las normas jurídicas en relación a las categorías planteadas en la investigación.
- **Inductivo:** mediante el cual se buscó arribar a conclusiones generalizadas, a partir de la recolección de información, su observación e interpretación.

- **Sintético:** que facilitó el resumir los resultados alcanzados en la investigación, arribar a conclusiones y plantear recomendaciones de acuerdo a lo observado.

3.9. Aspectos éticos

Durante el desarrollo de la presente investigación se observó un irrestricto cumplimiento y respeto por lo establecido en el Código de ética en investigación de la Universidad César Vallejo, en tal sentido, se procuró el bienestar y autonomía de los participantes a quienes en todo momento se les trató de manera íntegra e igualitaria sin distinción de ninguna clase, respetando su diversidad de opiniones y cosmovisión en relación al tema en estudio.

Las fuentes consultadas fueron tratadas de manera responsable, respetando los derechos de sus autores, los cuales fueron debidamente citados de acuerdo a la norma APA versión 7, evitando el plagio de sus contenidos ya sea de manera total o parcial.

Del mismo modo, se actuó con total transparencia y rigor científico en la obtención, tratamiento e interpretación de los datos recolectados, lo que permitió arribar a resultados fidedignos, objetivos y confiables.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

RESULTADOS

La presente investigación dispuso la aplicación de un cuestionario, debidamente validado por juicio de expertos, mediante entrevistas realizadas a especialistas en torno al tema en estudio. Se entrevistaron 4 abogados especialistas en derecho laboral, 1 magistrado de la Corte Superior de Justicia de Piura y un representante de un Sindicato de representación minoritario en la ciudad de Piura.

Asimismo, se recurrió al análisis documental, a partir de una guía de análisis documental que facilitó la recolección de información válida para el cumplimiento de los objetivos trazados.

Con relación al **objetivo específico 1**: Determinar los alcances de la negociación colectiva ejercida por los sindicatos minoritarios, se ha analizado la siguiente tabla:

TABLA 1: Alcance de la negociación colectiva ejercida por sindicatos minoritarios

Documento	Situación	Año	Disposición adoptada
Pleno jurisdiccional distrital – lima	Vigente	2017	No procede la aplicación extensiva del convenio sindical celebrado por la representación sindical minoritaria, en virtud de que el artículo 9° indica que, en materia de negociación colectiva, el sindicato de trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados. El art. 46 del D.S N° 010-2013-TR, TUO del Decreto Ley N° 25593, Ley de relaciones colectivas de trabajo establece que para que el producto de una negociación colectiva por rama de actividad o gremio tenga efectos generales para todos los trabajadores del ámbito, se requiere que la organización sindical represente a la mayoría de

la empresa (...)

VIII	Pleno	Vigente	2019	Se acordó no extender los beneficios obtenidos por sindicatos minoritarios, salvo que el propio convenio, por acuerdo de las partes lo exprese o el empleador lo decida unilateralmente siempre y cuando se refieran a beneficios más favorables al trabajador. En caso de que el trabajador haya estado imposibilitado de afiliarse por no tener vínculo laboral, una vez reconocido el vínculo laboral en el proceso judicial, se le otorgaran los convenios colectivos y/o acuerdos económicos (...)
jurisprudencial en materia laboral y previsional.				

INTERPRETACIÓN: De los resultados expuestos, se aprecia que el alcance de los beneficios derivados de la negociación colectiva celebrada por una organización sindical minoritario es limitado solo a los trabajadores que dicha organización represente no pudiendo ser extensivos a los trabajadores no afiliados, en caso que la organización sindical represente a la mayoría de trabajadores estos si podrán ser extendidos a todos los trabajadores, estableciendo además la excepción en caso se trate un acuerdo mutuo de las partes expreso en la misma negociación colectiva o que el empleador decida su extensión de manera unilateral siempre y cuando sean a favor del trabajador.

Fuente: Análisis documentario

Con relación al **objetivo específico 2:** Analizar casos en donde se haya extendido los alcances de la negociación colectiva a los trabajadores no sindicalizados, se ha analizado la siguiente tabla:

TABLA 2: Casos en que se han extendido los beneficios de la negociación colectiva ejercida por sindicatos minoritarios

Documento	Hechos	Disposición adoptada
Casación laboral N° 20956	Se trata del recurso interpuesto por la Minera Barrick	Declararon recurso FUNDADO el de casación

- 2017	<p>Misquichilca S.A, en el proceso seguido por el demandante Sindicato Único de trabajadores de la Minera Barrick Misquichilca S.A, Huaraz- Trujillo, sobre cumplimiento de convenio colectivo.</p> <p>El sindicato en mención celebro un convenio colectivo 2013-2016 en el que se otorgó un “bono por cierre de pliego”, no encontrándose incluidos en dicho beneficio los trabajadores no sindicalizados; la empresa a fin de no afectar el principio de igualdad decidió extender los beneficios del sindicato a los no sindicalizados, denominándolo “bono de integración “el cual se desembolsó en las mismas oportunidades del convenio 2013-2016.</p>	<p>interpuesto por la Minera Barrick Misquichilca S.A, ya que consideran que no existe ninguna conducta anti sindical por parte de la empresa demandada, siendo el caso que si la organización sindical demandante lo tiene por conveniente podrá proponer en una próxima negociación el pago del bono de integración, sin perjuicio del bono por cierre de pliego.</p>
<p>Casación laboral N° 11477 - 2013</p>	<p>Se trata del recurso interpuesto por don Zenon Federico Paredes Córdova, en audiencia pública llevada a cabo en la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República.</p> <p>Este fue declarado procedente por las denuncias de: i) Infracción normativa del artículo 139 incisos 3 y 5 de la Constitución Política del Estado; ii) Infracción normativa consistente en la inaplicación del artículo 41 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR; y, iii) Infracción normativa consistente en la interpretación errónea de los artículos 9 y 42 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas</p>	<p>Declararon FUNDADO el recurso de casación interpuesto por don Zenon Federico Paredes Córdova, y actuando en sede de instancia, REVOCARON la sentencia apelada, que declaró infundada la demanda, la REFORMARON y declararon FUNDADA.</p>

	de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR.	
Casación laboral N° 2864 - 2019	<p>Se trata del recurso interpuesto por un trabajador de la empresa Universal Textil Sociedad Anónima, el cual no se encuentra afiliado al Sindicato único y minoritario de la empresa; solicita se le reconozca el Convenio Colectivo y Laudo Arbitral celebrado entre el sindicato en mención y la empresa.</p> <p>En sentencia de 1era instancia se declaró infundada, por tratarse de un sindicato minoritario, en sentencia de vista se declaró nula la decisión anterior, alegando que la negociación tiene alcances generales, la segunda sentencia de 2da instancia lo declaró fundado en parte, la sentencia de vista revoco la recurrida, en tanto los convenios solo surten efectos entre las partes y sus afiliados.</p>	El recurso de casación fue declarado infundado y se confirmó la primera sentencia, atendiendo a que las normas referidas a negociación y beneficios colectivos deben interpretarse de acuerdo con el principio de igualdad y resultando contrario a este principio cualquier otra interpretación de la norma.
Casación laboral N° 8796 - 2013	<p>Se trata del recurso impuesto por la demandada Municipalidad Distrital de Torata, contra la sentencia expedida por la Sala Mixta de la Corte Superior de Justicia de Moquegua. El tribunal declara procedente el recurso casatorio, por causales de Infracción normativa por contravención al debido proceso y tutela jurisdiccional efectiva (considera la sentencia recurrida, ya que ofrece una arbitrariedad), e Infracción normativa de la negociación colectiva dos mil ocho contenida en el acta de fecha diecisiete de enero de dos mil</p>	Declararon INFUNDADO el recurso de casación y consecuentemente NO CASARON la sentencia de vista sobre el reintegro de remuneraciones y otros.

ocho, celebrada entre el sindicato de trabajadores y la recurrente (la sentencia en vista transgredió el acta de dos mil ocho). Se revisaron los conceptos de reintegro y aumento de remuneraciones, beneficios sociales e indemnización por daños y perjuicios.

INTERPRETACIÓN: De los resultados expuestos, se aprecia que no existe, a nivel nacional, un criterio único debidamente consensuado y fundamentado en relación a la extensión de los beneficios derivados de los convenios colectivos celebrados por los sindicatos minoritarios en las empresas, por lo que los magistrados sentencian en función a criterios e interpretaciones propias, lo que muchas veces ocasiona precedentes que menoscaban y vulneran el derecho constitucional a la libertad sindical.

Fuente: Análisis documentario – Elaboración propia.

Con relación al **objetivo específico 3:** Evaluar la afectación a la libertad sindical como producto de la extensión del alcance de la negociación colectiva a los trabajadores no sindicalizados, se obtuvieron las siguientes respuestas por parte de los especialistas entrevistados:

TABLA 3: Opiniones respecto a la afectación a la libertad sindical

PREGUNTA 1: ¿Cómo considera usted que pueda afectar a la autonomía y libre afiliación sindical la extensión de los beneficios obtenidos por un sindicato minoritario de manera unilateral por parte del empleador?

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
Determinados grupos que asocian a trabajadores no sindicalizados, convergen en un mismo ideal o pretensión, la cual es lograr el bien común. Sin	Si, puesto que extender los beneficios obtenidos en una negociación a otros trabajadores podría tener el efecto de desincentivar su afiliación, ya que los	Que como componente de la libertad sindical se tiene la decisión del trabajador de ser parte o no de un determinado sindicato, lo que significa que este

embargo, la legislación permite que este tipo de convenios colectivos se establezcan a través de las negociaciones de ambas partes, llámese empleador y empleados. Al ser unilateral ello podría generar un desacuerdo de las partes y esgrimirse sólo a lo que el empleador desea, pretenda o pueda. Al momento de establecerse propuestas de mejoras en condiciones laborales y económicas éstas deben agrupar lo que el colectivo coincide, pretende y quiere. Esta manera unilateral podría generar mayor conflicto debido a que se creería que los acuerdos de bien común serían reducidos.

ENTREVISTADO 4

Si puede haber afectación, pues la extensión de los beneficios obtenidos por un sindicato minoritario termina desincentivando a los trabajadores a la promoción y ejercicio de la libertad sindical, ello en la

trabajadores obtendrían los mismos beneficios sindicales sin estar afiliado, en otras palabras, no verían algún beneficio o ventaja en la afiliación.

ENTREVISTADO 5

La extensión de los beneficios obtenidos por un sindicato minoritario de manera unilateral por parte del empleador, si podría tener el efecto de desincentivar su afiliación, ya que los trabajadores obtendrían los

puede libremente afiliarse, no afiliarse o desafilarse por lo que considero que si el empleador considera pertinente extender unilateralmente beneficios sociales a trabajadores no afiliados, se pueden reconocer para ellos derechos, de lo contrario se podría afectar más bien la libertad de estos de querer no pertenecer a un sindicato, ello por cuanto no se le puede obligar como se ha dicho a estos a pertenecer a dichas organizaciones, más aun cuando el beneficio que se les otorgara surge de la propia decisión del empleador.

ENTREVISTADO 6

En efecto considero que con la postura adoptada en el VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Provisional, deja a sola decisión del empleador la extensión de los beneficios pactados con

medida que del lado del mismo sindicato verán que su trabajo tiene una extensión a otros trabajadores que no tienen el desgaste que representa la negociación colectiva y por otro lado los no afiliados se beneficiaran inclusive sin realizar aportes a cuotas sindicales.

mismos beneficios sindicales sin estar afiliados.

un sindicato minoritario a los trabajadores no sindicalizados, considero que, si afecta la autonomía y libre afiliación sindical, ya que la desincentiva, la misma.

INTERPRETACIÓN: De los resultados expuestos, se aprecia que los entrevistados coinciden en afirmar que la extensión unilateral por parte del empleador de los beneficios obtenidos por un sindicato de representación minoritario podría generar mayores conflictos entre los trabajadores, puesto que podría caerse en la tentación que solo sean extendidos a ciertos trabajadores de acuerdo al criterio y conveniencia del empleador lo que podría desalentar la libre afiliación de los trabajadores a un sindicato afectando así a su libertad sindical de libre afiliación o desafiliación.

PREGUNTA 2: De darse esta afectación, ¿considera usted, que pone en riesgo la sindicalización en la organización y por ende, en el Perú?

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
La sindicalización tiene un amplio criterio de objetivos que congrua en el bien común. Hay que tomar en cuenta que la sindicalización busca entre otros objetivos lograr mejoras no solo económicas para los trabajadores sino mejorar formativas	Si, sería una forma en que las empresas -empleadores- busquen debilitar a los sindicatos.	Que como se ha dicho en relación a la anterior pregunta quien otorga como decisión unilateral es el propio empleador por lo que bajo esa premisa considero que esta acción no podría ser considerada como afectación al derecho de sindicalización.

(capacitaciones) y mejoras en condiciones laborales (físicas). Considero que no habría afectación siempre y cuando la negociación no solo sea la dineraria.

ENTREVISTADO 4

Puede poner en riesgo a la organización en tanto se desincentiva la afiliación, lo que implica menos ingresos por cuotas para los sindicatos, ahora de llegar a tener alcance nacional sindicales. No considero que esta afectación no se ponga en riesgo el Perú, considero que sea así ya debido a que las organizaciones sindicales tienen otro tipo de condiciones o beneficios que solo alcanzan a sus afiliados, así como existe la posibilidad de incluir ello en cláusulas normativas.

ENTREVISTADO 5

Puede poner en riesgo a la organización por cuanto se desincentiva la afiliación, lo que implica menos ingresos para los sindicatos, ahora de llegar a tener alcance nacional sindicales. No considero que esta afectación no se ponga en riesgo el Perú, considero que sea así ya debido a que las organizaciones sindicales tienen otro tipo de condiciones o beneficios que solo alcanzan a sus afiliados.

ENTREVISTADO 6

Si, por cuanto, la sindicalización tiene por finalidad de defender el cumplimiento de los derechos laborales y mejoras económicas derivadas de la relación laboral.

INTERPRETACIÓN: De los resultados expuestos, se aprecia que los entrevistados coinciden en afirmar que de darse la afectación, se vería desalentada la libre afiliación, mecanismo que puede ser utilizado por el empleador para crear desunión y debilitar la organización sindical, lo cual significa un riesgo para los sindicatos, sin embargo visto que los beneficios que pretenden los mismos, no solo son de carácter económico sino que incluye diversos aspectos como formativos, condiciones laborales físicas, como ambientes adecuados y seguros, la organización sindical a nivel nacional no se pondría en riesgo mayor, pero si se vería afectada en el aspecto económico como producto de la disminución de las cuotas sindicales debido a una posible desafiliación.

PREGUNTA 3: ¿Considera usted que la extensión de estos beneficios infiere en la libre afiliación de los trabajadores? ¿Por qué?

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
Si interfiere, debido a que al alcanzar la extensión de beneficios (dinerarios) a los no agrupados, ya no habría necesidad de buscar la sindicalización, tomando en cuenta de que se cree que la sindicalización sería el puente para la mejora económica y no de otros objetivos.	Al obtener los mismos beneficios de manera individual el trabajador vería innecesaria la sindicalización.	No; porque como se ha dicho el trabajador no está obligado a pertenecer a los sindicatos, para gozar de las decisiones que surjan de los actos de liberalidad del empleador
ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6
Si tiene injerencia, ya que el solo hecho de trabajadores que no pagan cuotas se benefician de una extensión del convenio ocasiona diferencia entre los afiliados y sus representantes lo cual puede ser tomado por la autoridad administrativa de trabajo como un acto antisindical.	Si tiene injerencia, debido a que si los trabajadores que no forman parte del sindicato y no se encuentran bajo determinadas reglas del sindicato se vieran beneficiados de una extensión del convenio, ocasiona diferencias entre los afiliados y sus representantes, pudiendo incluso llegar a debilitar al mismo sindicato mayoritario.	Si, puesto que, el trabajador a poder obtener estos beneficios sin la necesidad de estar sindicalizado, no tiene mayor incentivo para formar parte de un sindicato, lo cual genera que a la larga que la fuerza colectiva se debilite.

INTERPRETACIÓN: De los resultados expuestos, se aprecia que los entrevistados coinciden en afirmar que la extensión de los beneficios a los no afiliados si tiene

injerencia sobre la afiliación de los sindicatos, puesto que se estaría alentando la no afiliación, y se vería como innecesaria puesto que igual se verían beneficios los trabajadores estén o no filiados a algún sindicato. Solo en entrevistado 3 considera que no tendría injerencia, ya que no es obligación ser sindicalizado para gozar de los beneficios que de manera unilateral brinde el empleador.

PREGUNTA 4: Si usted fuera un trabajador beneficiado con la extensión de estos beneficios obtenidos por un sindicato minoritario ¿consideraría afiliarse al sindicato de su organización? ¿Por qué?

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
La afiliación a un sindicato, no solo debe relacionarse al bien económico, sino a la necesidad de compartir experiencias, ideas, mejoras de oportunidades, mejoras de conocimiento, etc. Yo sí, decidiría afiliarme a un sindicato.	No, porque igual sin afiliarme me estoy viendo beneficiado con lo que consigue el sindicato minoritario.	Si porque como se ha dicho los beneficios que se han obtenido no siempre se podrán otorgar ello teniendo en cuenta la decisión unilateral del empleador.
ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6
Podría decir que no, pero depende mucho de la habilidad de los negociadores y las fórmulas que utilicen para la regulación de los beneficios que en algunos casos como licencias sindicales o apoyo económico brinde el sindicato a sus afiliados por circunstancias particulares y bien	No, puesto que la labor sindical contrae una serie de responsabilidades tanto económicas como materiales, entre ellas el destinar un aporte de mis remuneraciones para los gastos dirigenciales, asistir a las asambleas en horarios fuera de la jornada laboral lo que implica menos tiempo con mi familia, la jornada de elecciones también irroga	No, porque igual se harán extensivo los beneficios que logre el sindicato.

reguladas pueden ser de tiempo, entre otras motivación para que responsabilidades, que acceda a pertenecer al requieren de tiempo sindicato. extralaboral.

INTERPRETACIÓN: De los resultados expuestos, se aprecia divisiones divididas entre quienes optarían por afiliarse y quiénes no. La razón fundamental, de quienes no consideran afiliarse radica en que extendiéndose los beneficios de un sindicato minoritario a todos los trabajadores sindicalizados o no, no habría necesidad de una afiliación sindical, que irrogue gastos económicos, como el pagar su cuota sindical, tiempo en las asambleas fuera del horario laboral, entre otros; sin embargo, quienes consideran que la actividad sindical va más allá que los beneficios económicos que podrían conseguirse, consideran necesaria la afiliación y participación en la misma, además el hecho que no siempre el empleador suele otorgar beneficios al trabajador, sino que estos son conseguidos mediante la lucha sindical.

Fuente: Cuestionario aplicado a especialistas

Con relación al **objetivo específico 4:** Proponer un pronunciamiento uniforme de los legisladores peruanos para la extensión de los beneficios de negociación colectiva de los sindicatos minoritarios a los no sindicalizados, sin que esto afecte la libertad sindical de la organización y sus afiliados, se obtuvieron las siguientes respuestas por parte de los especialistas entrevistados:

TABLA 4: Opiniones respecto a propuesta de pronunciamiento

PREGUNTA 5: ¿Considera usted, que la legislación actual en el Perú regula convenientemente los alcances de la extensión de los beneficios de la negociación colectiva de los sindicatos minoritarios?		
ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
Considero que existen algunos vacíos en la legislación. Considero que	No, debería limitarse a que se puedan otorgar beneficios a los no sindicalizados hasta	No, porque restringe sus alcances a dicho sindicato y no considera supuestos

deben existir normas más específicas y detalladas y no buscar solo la interpretación de los órganos jurisdiccionales.

ENTREVISTADO 4

La norma no regula específicamente esta extensión y sus alcances, sin embargo, las empresas ya utilizan la extensión de estos beneficios bajo una modalidad de acuerdos colectivos con representantes de los no afiliados, que en este caso no funciona como un convenio colectivo, pero con cláusulas que integran ciertas diferencias en los beneficios concedidos.

por un máximo del 50%.

ENTREVISTADO 5

La norma no regula específicamente esta extensión y sus alcances, sin embargo, a nivel jurisprudencial en el VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional (que reúne a los jueces de la Corte Suprema) acordó como regla general no se podrá extender los efectos de un convenio colectivo suscrito por un sindicato minoritario a aquellos trabajadores que no están afiliados al mismo o que no estén sindicalizados. No obstante, se enumeraron dos excepciones para extender los beneficios obtenidos por un sindicato minoritario a todos los trabajadores de la empresa: 1.- Se podrá extender a todos los trabajadores afiliados o no al sindicato minoritario cuando el propio convenio lo autorice en forma expresa. 2.-

de hecho producidos en la realidad como la extensión de beneficios a trabajadores no afiliados

ENTREVISTADO 6

No se encuentra regulado, siendo la jurisprudencia quien se ha encargado de interpretar los alcances de la negociación colectiva de los sindicatos minoritarios.

Y cuando el empleador decida unilateralmente extender a los demás trabajadores siempre y cuando se refieran a beneficios laborales más favorables al trabajador.

INTERPRETACIÓN: De los resultados expuestos, se aprecia que los entrevistados coinciden en afirmar que no existe una regulación acorde, precisa y específica que regule los alcances de la extensión de los beneficios de la negociación colectiva de los sindicatos minoritarios, existiendo algunos vacíos, sin embargo existe un acuerdo del VIII Pleno Jurisprudencial Supremo en Material laboral y Previsional mediante el cual los magistrados acordaron la no extensión de dichos beneficios, salvo en las siguientes excepciones: cuando el propio convenio lo autorice en forma expresa y cuando de manera unilateral el empleador decida su extensión siempre y cuando resulte favorable al trabajador.

PREGUNTA 6: ¿Cuál es su opinión acerca de la promulgación de una ley que regule la extensión de los beneficios de la negociación colectiva de los sindicatos minoritarios?

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
La regulación normativa se convierte en una espada de doble filo. Para que dicha ley sea efectiva debe contemplar opiniones diversas, dejando posibilidad de posibles interpretaciones. La constitución establece que todo acto normativo debe beneficiar al trabajador, sin embargo,	Debería darse sí, pero estableciendo un tope cuantitativo, para con eso incentivar la sindicalización, fomentando el fortalecimiento sindical.	Sería importante para regular supuestos que ahora no se regulan en ella norma.

esto deber ser regulado
para que no se caiga en el
servilismo y materialismo.

ENTREVISTADO 4

Considero beneficiosa esta iniciativa en la medida que la defensa de los derechos colectivos de los trabajadores resulta esencial para el equilibrio de las partes de una relación laboral, lo cual es el objeto y fin del derecho laboral que busca principalmente evitar los abusos por el mal uso de la facultad directriz del empleador.

ENTREVISTADO 5

Considero beneficiosa esta iniciativa, porque precisándose los criterios para extender los beneficios de la negociación colectiva de los sindicatos minoritarios se evitaría los abusos y mal uso de la facultad directriz del empleador.

ENTREVISTADO 6

No la considero prudente, ya que solo debilitaría la negociación colectiva desincentiva la afiliación sindical.

INTERPRETACIÓN: De los resultados expuestos, se aprecia que los entrevistados coinciden en afirmar que sería beneficiosa para el trabajador y la organización sindical, la promulgación de una ley que regule los vacíos existentes en torno a la extensión de los beneficios de un convenio colectivo celebrado por un sindicato minoritario, pero que la misma debería consolidar diversas opiniones de especialistas, que se materialicen en una regulación que permita el equilibrio en el actuar de las partes, evitando el mal uso de la facultad directriz del empleador y evitando desalentar la afiliación y libertad sindical.

PREGUNTA 7: ¿Sobre qué aspectos considera usted, que debería regular una probable ley en torno a la extensión de los beneficios de la negociación colectiva de los sindicatos minoritarios?

ENTREVISTADO 1

- Respeto de derechos constitucionales
- Igualdad

ENTREVISTADO 2

Topes máximos que no lleguen al 100% de lo que reciben los sindicalizados, y

ENTREVISTADO 3

Determinar bajo que supuestos o que criterios debe tener el empleador

- oportunidades que se puedan extender solo para tomar la decisión de
- Respeto al bien común y algunos conceptos o extender beneficios no de unos cuantos beneficios. unilateralmente.
- Capacidad de negociación sin caer en extremos.

ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6
<ul style="list-style-type: none"> - No extensión de beneficios estrictamente económicos como el incremento de remuneraciones. - Regulación sobre los parámetros de las cláusulas obligacionales para evitar una desproporción en la asignación de beneficios. 	<ul style="list-style-type: none"> - En los términos del VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, precisándose los criterios para establecer cuando la extensión de los beneficios se considere más favorables y no impliquen un desincentivo para la afiliación al sindicato minoritario. 	<ul style="list-style-type: none"> - En atención a la respuesta precedente, no considero prudente una ley que regule el otorgamiento de beneficios colectivos obtenidos por sindicatos minoritarios.

INTERPRETACIÓN: De los resultados expuestos, se aprecia que los entrevistados coinciden en afirmar que una iniciativa de ley al respecto de la problemática planteada debería dejar claramente establecidos los supuestos en que podría aplicarse la extensión de los beneficios derivados de la negociación colectiva celebrada por un sindicato minoritario, a efectos que los magistrados pueden tener un criterio uniforme a la hora de emitir juicio, y que el mismo busque establecer un equilibrio entre las partes, sin desalentar o menoscabar a la organización sindical ni la libertad sindical.

PREGUNTA 8: ¿Cuál es su opinión respecto de la regulación chilena, que contempla el pago de un porcentaje de las cuotas sindicales (mientras dure el acuerdo), al trabajador no afiliado que es beneficiado con la extensión de los beneficios de la negociación colectiva de los sindicatos minoritarios?

¿Consideraría adecuado incorporar una regulación similar en nuestro país? ¿Por qué?

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
Considero que es correcto, debido a que siendo fondos necesarios para trámites y para logros de objetivos que benefician a todos por igual, estos deben ser subvencionados por todos aquellos que gozan de los objetivos logrados.	Sería adecuado, si buscamos fortalecer a los sindicatos que son el contrapeso factico-jurídico entre trabajador con el empleador, ya que las ventajas de ser sindicalizado serian notorias y se aprecia a la condición de no ser sindicalizado como una desventaja.	Podría evaluarse la posibilidad de regular dicho aspecto a fin de que el sindicato que ha conseguido los beneficios pueda resarcir algunos de los gastos en los que han incurrido para obtener el acuerdo colectivo.
ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6
Es una alternativa que permitirá un mejor manejo de las relaciones colectivas, siempre que ello permita un acceso total a los beneficios extendidos a los no afiliados, ya que no todos los beneficios son motivo de extensión, no obstante, es una buena alternativa para evitar la desafiliación.	Es una alternativa, que permitiría un mejor manejo de las relaciones colectivas.	No lo considero, ya que no estoy de acuerdo con la extensión de los beneficios obtenidos por los sindicatos minoritarios a los demás trabajadores no sindicalizados.

INTERPRETACIÓN: De los resultados expuestos, se aprecia que los entrevistados coinciden en afirmar que resulta correcto que el trabajador no afiliado que se ve beneficiado con dicha extensión realice un aporte significativo, el mismo que permita al sindicato que ha conseguido los beneficios resarcir los gastos en los que ha incurrido, de esa manera se lograría subvencionar los gastos incurridos entre todos los

beneficiados con lo cual se fortalecería la organización sindical, teniendo en cuenta que no todos los beneficios son entendibles, se haría notorio la desventaja de no ser afiliado y por ende se estaría promoviendo la afiliación y participación de los trabajadores en la actividad sindical.

Fuente: Cuestionario aplicado a especialistas

DISCUSIÓN

La presente investigación se realizó teniendo como **objetivo general** determinar cómo afecta la extensión de los beneficios de un convenio colectivo celebrado por un sindicato minoritario a la libertad sindical de la organización y sus afiliados, una práctica que a decir de Henríquez (2014) “afirma el desequilibrio en las relaciones laborales”, puesto que en muchos casos, como sucede en Chile, en donde diversos especialistas en temas laborales se han manifestado en torno a lo lesivo que viene siendo esta práctica para la organización sindical, puesto que desalienta la afiliación, al recibir los mismos beneficios aun no perteneciendo a ninguna organización sindical.

En el Perú, la extensión de dichos beneficios, también se constituye en una práctica generaliza, a pesar. que como se ha podido precisar, como resultado del **primer objetivo específico**, determinar los alcances de la negociación colectiva ejercida por los sindicatos minoritarios, en el ordenamiento legal peruano son las organizaciones sindicales o coaliciones mayoritarias las que tienen la facultad para la suscripción de convenios colectivos en representación de la totalidad de los trabajadores en una organización. En caso de organizaciones sindicales minoritarias el alcance es limitado a sus afiliados, existiendo como excepciones para la extensión de beneficios los casos de acuerdo mutuo de las partes expreso en la convención colectiva o a iniciativa unilateral del empleador siempre que se beneficie al trabajador (véase Tabla 1).

Resultados similares fueron expuestos por Rivas (2011) quién llegó a precisar que para la legislación uruguaya solo los beneficios derivados de convenciones colectivas celebradas por sindicatos más representativos tienen efectos generales. Por su parte, en el ámbito nacional, los resultados alcanzados

por Guzmán (2020) resultan también coincidentes al concluir que, en el marco jurídico peruano no está convenido legalmente la extensión del convenio colectivo a los trabajadores no afiliados, puesto que la coexistencia de sindicatos minoritarios y ante la no existencia de un sindicato que represente a la mayoría de trabajadores, estos solo actuarían en representación de sus afiliados, tal y conforme lo establece el Art. 9 y 46 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

Al respecto, cabe precisar, como bien lo argumenta Villavicencio (2010), que la facultad otorgada a la organización sindical mayoritaria debe circunscribirse al ámbito de la negociación colectiva erga omnes, además se debe tener en consideración que la mayor representatividad no resulta contraproducente al principio de libertad sindical, por el contrario representa un mecanismo por el cual se puede impedir que la libertad sindical vaya en contra de la propia libertad sindical.

Es conveniente señalar, que el Art. 9 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (DS. 010-2003-TR) queda establecido que la representación de la totalidad de los trabajadores recae en los sindicatos que tengan la mayoría absoluta de afiliados, incluso aquellos que no se encuentren afiliados. En caso existir varias organizaciones sindicales, la representación recae en aquella coalición que en conjunto agrupen la mayoría absoluta de afiliados, y de no existir coalición cada sindicato representa solo a sus agremiados (Art. 34 del TUO antes mencionado).

Como se puede apreciar en la normativa peruana la ley no regula expresamente acerca de la extensión de los beneficios obtenidos por un sindicato minoritario, pero tampoco la prohíbe. En este extremo, se debe precisar que el VIII Pleno Jurisprudencial en materia laboral y provisional del año 2019 acordó no extender los beneficios obtenidos por sindicatos minoritarios, salvo que el propio convenio, por acuerdo de las partes lo exprese o el empleador lo decida unilateralmente siempre y cuando se refieran a beneficios más favorables al trabajador.

En relación al **segundo objetivo específico**, analizar los casos en donde se haya extendido los alcances de la negociación colectiva a los trabajadores no sindicalizados, se observa, de acuerdo con los resultados expuestos en la Tabla 2,

la no existencia de un criterio único debidamente consensuado y fundamentado en relación a la extensión de los beneficios derivados de los convenios colectivos celebrados por los sindicatos minoritarios en las empresas. En muchas ocasiones los magistrados recurren a argumentos generales, como el principio de igualdad para sustentar sus decisiones con respecto a la extensión de beneficios, argumentando en base a dicho principio, que mientras que los trabajadores afiliados o no, ostenten las mismas condiciones o se encuentren realizando la misma labor, les es perfectamente aplicable todo beneficio indiferentemente de que se encuentre afiliado o no a una organización sindical.

En este punto, los resultados encontrados en la presente investigación coinciden con los observados por Ganoza (2017), quien en su investigación llega a la conclusión que la extensión de estos beneficios vulnera el derecho a la libertad sindical, constituyéndose en un acto que pone en riesgo la existencia de los sindicatos al desalienta la libre afiliación. A conclusiones similares llega Guzmán (2020), quien en su investigación concluye la extensión de los beneficios alcanzados por un sindicato minoritario afecta la libre afiliación, fragmenta los sindicatos y menoscaban su capacidad negociadora.

En atención a ello Carrasco (2015) considera que la extensión de beneficios alcanzados por un sindicato minoritario, es entendida por las organizaciones sindicales, como una clara afectación a su libertad sindical y la de sus afiliados, argumentando que dicha práctica desincentiva la afiliación sindical, al beneficiar a aquellos trabajadores no sindicalizados, por lo cual constituye un acto antisindical. Sin embargo, quienes defienden su aplicabilidad, argumentan a su favor, que, en su aplicabilidad, muchas veces se tiene en cuenta diversos criterios adoptados bajo el respecto al derecho de igualdad contemplado en el art. 2 inciso 2 de nuestra Constitución Política y que es interpretado de manera concordante con lo estipulado en el art. 42 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

El vacío legal evidenciado, nos lleva a preguntarnos cuestiones como las siguientes: ¿es factible, extender los beneficios de un convenio colectivo a los trabajadores no sindicalizados?, ¿puede ser entregado de manera retroactiva al momento mismo de la presentación de pliego de reclamos?, ¿cuál sería la razón para beneficiar a los no sindicalizados con la misma vigencia que los afiliados?, del

análisis de la jurisprudencia al respecto, se puede deducir que para la extensión de los beneficios si es factible en la medida que estos se encuentren estipulados en el acuerdo, o que se brinden de manera unilateral por el empleador siempre y cuando resulten favorables a los trabajadores, así mismo el art. 43 del D.S 010-2003-TR estipula que los efectos de un convenio colectivo deben ser retrotraído a la fecha en que se presentó el pliego de reclamos, finalmente que para el otorgamiento de los beneficios a los no afiliados bajo las mismas condiciones y vigencia que los afiliados debe existir una causa objetiva que lo motive, puesto que de no existir dicho acto puede ser considerado una conducta antisindical.

Con respecto a los resultados expuestos en la Tabla 3 que guardan relación con el **tercer objetivo específico**, evaluar la afectación a la libertad sindical como producto de la extensión del alcance de la negociación colectiva a los trabajadores no sindicalizados, de las respuestas de los especialistas entrevistados se desprende una coincidencia general al afirmar que la libertad sindical se vería seriamente afectada con la extensión unilateral por parte del empleador de los beneficios obtenidos por un sindicato de representación minoritario, acto que incluso podría ser considerado antisindical, puesto que incentivaría la desafiliación, o visto de otra forma, desincentivaría la afiliación sindical. Para algunos de los encuestados, este acto, buscar obstaculizar el funcionamiento de los sindicatos a la vez que vulnera sus derechos conexos, en perjuicio de los trabajadores que representan e incluso de la misma organización sindical, que se vería afectada económicamente, puesto que la desafiliación o no afiliación traería consigo la no captación de ingresos por cuotas sindicales, no disponiendo de efectivo para costear los diversos trámites propios de la actividad sindical.

Asimismo, a decir de los especialistas entrevistados, la autonomía y libre afiliación sindical, se vería afectada en demasía, con la extensión unilateral de los beneficios por parte del empleador, generando un desacuerdo entre las partes (empleado – empleador) al esgrimirse solo a aquellos puntos que el empleador desee extender, por otra parte, los afiliados que estuvieron “en la lucha sindical” asumiendo costes y esfuerzo verían extender los beneficios conseguidos a otros trabajadores que no asumieron el costo o desgaste de la actividad sindical en su consecución.

A las mismas conclusiones llega Ganoza (2017) quien considera que la extensión de los beneficios derivados de convenio colectivo celebrado por un sindicato minoritario, vulnera el derecho a la libertad sindical, y constituye un grave riesgo para la existencia de los sindicatos puesto que desalienta la libre afiliación. Por su parte Guzmán (2020), va más allá, al considerar que dicha extensión no solo representa una plena vulneración de la libertad sindical, con graves consecuencias que afectan la libre afiliación, sino que sobre todo fragmentan los sindicatos y menoscaban la capacidad negociadora de los mismos, mientras que Portuguese (2020) considera que dicha extensión acarrearía graves vulneraciones a los derechos fundamentales, al quebrantar el mandato judicial en pos de la negociación colectiva y la libertad sindical.

Al respecto, el Tribunal Constitucional se ha pronunciado señalando que este tipo de acciones unilaterales por parte del empleador, impacta de manera directa en la desafiliación sindical (Exp. No. 02974-2010-AA). En efecto, algunas de estas prácticas, ya tipificadas vienen siendo erradicadas, sin embargo, los constantes cambios en las sociedades y en las relaciones de índole laboral, hacen que el empleador encuentre nuevas formas orientadas a evitar que los trabajadores ejerzan sus legítimos derechos sindicales, llegando incluso a provocar desafiliaciones, promocionar sindicatos “amarillos”, generando zozobra e inestabilidad entre los trabajadores a fin de quebrantar la unidad sindical (Ermida, 1985).

En correlación a lo perjudicial que pueden resultar los actos antisindicales, la Organización Internacional del Trabajo, OIT por sus siglas en inglés, considera que no basta la existencia de normas que los prohíban, sino que se debe velar por implementar procedimientos eficaces que permitan la materialización y cumplimiento de lo dispuesto en dichas normas (OIT, 1996). En ese, sentido, a nuestro parecer, el Tribunal Constitucional tiene la responsabilidad de expresar interpretaciones jurisprudenciales que orienten de manera uniforme en la erradicación de todo acto que atente o vulnere la libertad sindical de las organizaciones y sus trabajadores.

Se debe tener en cuenta que el riesgo que acarrea la afectación de la libertad sindical a consecuencia de la extensión de los beneficios conseguidos por sindicato

minoritario para la sindicalización en el Perú, se puede materializar en acciones que propicien o desalienten la libre afiliación, como mecanismo utilizado para generar descontento, desunión y resquebrajar unidad sindical, lo cual significa una amenaza para la unidad y existencia de los sindicatos, sin embargo, considerando que los beneficios que pretenden los mismos, comprenden aparte de beneficios económico, aspectos de carácter formativos, capacitaciones, además de condiciones laborales físicas, como ambientes saludables y seguros, la organización sindical a nivel nacional en el Perú, no correría riesgo de desaparecer, pero si se vería afectada en el aspecto económico como producto de la disminución de las cuotas sindicales debido a una posible desafiliación.

A fin de evitar todo perjuicio económico a los sindicatos minoritarios que ven extendidos sus beneficios a trabajadores no agremiados, en países como Chile, los trabajadores beneficiados se ven con la obligación de asumir el pago del 75% de la cuota sindical por los meses de duración del acuerdo, evitando se beneficien gratuitamente y compensando al sindicato minoritario a resarcir los gastos en los que incurrió. Mientras que, en España, se tiene claramente tipificadas las causales por la cual se aprueba o desaprueba las extensiones de los beneficios derivados de convenios colectivos.

En relación al **cuarto objetivo específico**, los resultados expuestos en la Tabla 4, referidos al pronunciamiento uniforme de los legisladores peruanos para la extensión de los beneficios de negociación colectiva de los sindicatos minoritarios a los no sindicalizados, sin que esto afecte la libertad sindical de la organización y sus afiliados, los entrevistados consideran que, a pesar que en el VIII Pleno Jurisdiccional en materia laboral y previsional se precisan determinados criterios que permiten definir la extensión de beneficios cuando ésta resulte favorable al trabajador y podría ser aplicada de manera unilateral, aún existen vacíos en la legislación peruana que conllevan a la falta de uniformidad de criterios a la hora de emitir juicios o sentencias que no menoscaben a la organización sindical ni desaliente la libre afiliación.

En ese sentido, consideran que la promulgación de una norma que regule dichos vacíos, resultaría beneficiosa para el trabajador y la organización sindical, en la medida que la misma sirva para equilibrar el actuar de las partes involucradas,

y procure minimizar al máximo el mal uso de la facultad directriz del empleador, evitando que de manera unilateral pueda promover actos que menoscaben la unidad sindical, como por ejemplo beneficiar de manera segregada a determinados trabajadores, especialmente los no afiliados.

En efecto, los entrevistados mayoritariamente, a excepción de uno, que no está de acuerdo con la extensión de beneficios y por ende no está de acuerdo con norma alguna que la regule, consideran que deben mirarse las diferentes realidades de países que nos llevan la delantera y que han logrado regular lo concerniente a la extensión de los beneficios a trabajadores no sindicalizados, como es el caso de España, en que la extensión de los convenios colectivos se encuentra regulada de manera expresa en el Real Decreto 718/2005, precisándose que solo es autorizada por la autoridad administrativa de trabajo y materializada mediante un acto administrativo, y solo es procedente cuando existe la imposibilidad de negociar de un sindicato en particular (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales - España, 2005).

Otra realidad, de la cual se puede aprovechar y tomar como ejemplo, es la chilena, la misma que en cuestión de extensión de beneficios a trabajadores no sindicalizados, regula a favor siempre y cuando los trabajadores no afiliados que se vean beneficiados asumen el 75% del pago de cuota sindical durante el periodo que dure el convenio (artículo 346 del Código del Trabajo Chileno), de esa manera el sindicato que ha conseguido los beneficios podría resarcir, en parte, los gastos en los que ha incurrido. Esta manera de subvencionar los gastos incurridos entre todos los beneficiados fortalece la organización sindical, puesto que teniendo en cuenta que no todos los beneficios son entendibles, se haría notorio la desventaja de no ser afiliado y por ende promovería la afiliación y participación sindical, además la misma no está condicionada a que el empleador extienda todos los beneficios del convenio colectivo sino de aquellos beneficios que represente para el trabajador un real y efectivo de sus remuneraciones y condiciones laborales (Ministerio de Trabajo Chile, 2018).

El otorgamiento de benéficos, especialmente económicos, de manera unilateral por parte del empleador, representa un tema álgido, en el cual especialistas en derecho y magistrados encargados de impartir justicia, no han

logrado ponerse de acuerdo, existiendo jurisprudencia al respecto con criterios diferentes, como por ejemplo la Casación laboral N° 8796 – 2013 en la que declararon INFUNDADO el recurso de casación y consecuentemente NO CASARON la sentencia de vista sobre el reintegro de remuneraciones y otros, mientras que en el extremo contrario, tenemos la Casación laboral N° 20956 – 2017 en la que declararon FUNDADO el recurso de casación interpuesto por la Minera Barrick Misquichilca S.A, ya que consideran que no existe ninguna conducta anti sindical por parte de la empresa demandada, siendo el caso que si la organización sindical demandante lo tiene por conveniente podrá proponer en una próxima negociación el pago del bono de integración, sin perjuicio del bono por cierre de pliego, en tal sentido resulta prudente proponer un proyecto de ley que norme y regule dichos vacíos.

V. CONCLUSIONES

1. La extensión de los beneficios de un convenio colectivo celebrado por un sindicato minoritario afecta de manera significativa a la libertad sindical de la organización y sus afiliados, constituyéndose en una clara vulneración de la libertad sindical tanto a nivel individual como colectivo, en su extremo, solo podrán ser extendidos aquellos beneficios que no vayan en contra o vulneren el derecho de libertad sindical y ante lo cual los trabajadores beneficiados deberán asumir los costos, en forma equitativa, los costos por tramites en que ha incurrido la organización sindical.
2. El alcance de los beneficios derivados de la negociación colectiva celebrada por una organización sindical de representación minoritaria es limitado solo a los trabajadores que representa no pudiendo ser extendidos al resto de trabajadores. En casos de organizaciones sindicales o coaliciones de representación mayoritaria los beneficios alcanzan a la totalidad de trabajadores afiliados o no. Como excepción solo podrán ser extendidos por acuerdo mutuo de las partes expreso en la convención colectiva o de manera unilateral por parte del empleador siempre que redunden en beneficios del trabajador.
3. Analizados los casos en que se han extendidos los alcances de la negociación colectiva a los trabajadores no sindicalizados se concluye que existe mucho dualismo en torno a la aceptación o no de extender los beneficios alcanzados por los sindicatos minoritarios, lo que deviene en la inexistencia de un criterio univoco a nivel jurisprudencial situación evidenciada tanto en los pronunciamientos del Tribunal Constitucional como las sentencias de la Corte Suprema.
4. La extensión de los alcances de toda negociación colectiva, independientemente que el sindicato no tenga representatividad absoluta, deviene en una afectación o daño directo a la libertad sindical de las organizaciones sindicales y los trabajadores, ya sea en el ámbito individual como en el colectivo, por lo que solo deberá ser extensible en aquellas

situaciones en que no contravengan o vulneren el derecho a la libertad sindical, y cuya práctica no se constituya en agravio de la unidad sindical o busque menoscabar la libre afiliación o devenga en perjuicio de quienes practican la libertad sindical negativa entendido como el derecho a la no afiliación y la no participación en la actividad sindical.

5. Dados los vacíos jurisprudenciales evidenciados en torno a la extensión de los beneficios derivados de la negociación colectiva celebrada por un sindicato minoritario, y considerando que dicha extensión a favor de los trabajadores, a partir de decisión libre del empleador representa un acto constitucional que no trasgrede ningún derecho fundamental, se propone un pronunciamiento de ley (Anexo 5) orientado a regular y establecer los límites para su aplicación a partir de criterios inequívocos y uniformes que sean tomados en cuenta en los diversos pronunciamientos por parte de jueces y magistrados en arreglo de la libertad sindical de las organizaciones y los trabajadores, y en irrestricto cumplimiento, respeto y concordancia por los derechos fundamentales establecidos en nuestra constitución Política del Perú.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Poder Legislativo tenga a bien acoger, analizar y someter a discusión el proyecto de ley propuesto como una iniciativa que promueve la instauración de un único mecanismo de control en relación a la extensión de convenios colectivos, de tal manera que garantice su aplicación sin menoscabar la capacidad negociadora de los sindicatos, ponga límites a la facultad directriz del empleador y procure no desalentar la afiliación y libertad sindical.
2. Sugerir a los jueces y magistrados, uniformidad en sus respectivos pronunciamientos referidos a la extensión de los beneficios de convenios colectivos, de tal manera que no se trasgreda ni lesione la libertad sindical en cualquiera de sus extremos, por el contrario, los mismos representen jurisprudencia inequívoca a tener en cuenta antes cualquier controversia que pretende menoscabar la libertad sindical y desalentar la libre afiliación sindical.

VII. PROPUESTA

PROYECTO DE LEY QUE REGULA LA EXTENSION DEL ALCANCE DE BENEFICIOS COLECTIVOS OBTENIDOS POR UN SINDICATO MINORITARIO A LOS TRABAJADORES NO AFILIADOS.

CAPITULO I

CONSIDERACIONES GENERALES

Artículo 1.- Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto establecer normas, para regular la extensión el alcance de la extensión de los beneficios colectivos obtenidos por un sindicato minoritario a los trabajadores no afiliados con la finalidad de no afectar la libertad sindical de la organización y sus afiliados.

Artículo 2.- Definiciones

- **Sindicato Minoritario:** Se le conoce así al órgano sindical que no agrupa y/o reúne el 50%+1 de los trabajadores que pueden estar afiliados a él.
- **Trabajador no afiliado:** Se considera un trabajador no afiliado a aquel individuo que no pertenece o no es miembro de una corporación o sociedad sindical.
- **Beneficio colectivo:** Implica el principio del bien común para la generalidad. El beneficio debe ser disfrutado o exigido por todos los dependientes a un mismo tiempo, lugar y tiempo diverso del resto. Y no puede ser exigido o disfrutado en forma individual por uno o más de los involucrados.
- **Libertad sindical:** Es considerado el derecho fundamental de los trabajadores para agruparse establemente y participar en la organización de las relaciones de trabajo. Los trabajadores tienen derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección.
- **Acto antisindical:** Se refiere a ejecutar maliciosamente actos que alteran el quórum de sindicato.
- **Parte negociadora:** Es cualquier organización, parte o individuo que está interrelacionada con otra parte, ya sea empleador o trabajador, con la finalidad de intercambiar intereses para una negociación.

Artículo 3.- Excepciones de aplicación de la Ley

La extensión de beneficios obtenidos por negociación colectiva de sindicato minoritario no se extenderá a los trabajadores que aún no tengan vínculo laboral con el empleador.

Artículo 4.- Compromiso de difusión

Todas las entidades públicas deben establecer los procedimientos necesarios para difundir entre sus empleados y la ciudadanía los alcances de esta Ley, publicando su texto, cuando menos, en los lugares de mayor visibilidad. Sin perjuicio de ello se podrán implementar otro tipo de mecanismos que garanticen el conocimiento de la presente norma.

CAPITULO II

DE LA EXTENSIÓN DE LOS BENEFICIOS OBTENIDOS POR NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE UN SINDICATO MINORITARIO.

Artículo 5.- Alcance de la extensión.

La extensión de beneficios colectivos a trabajadores no sindicalizados se concederá únicamente por acuerdo entre las partes negociadoras, y a trabajadores con vínculo laboral vigente y dentro de los regímenes contemplados por ley; siempre y cuando se refieran a beneficios laborales beneficiosos para el trabajador.

Artículo 6.- Extensión posterior

En el supuesto que el trabajador haya estado imposibilitado de afiliarse a un sindicato debido a la no formalización de su vínculo laboral, estos le corresponderán una vez declarada la existencia de vínculo laboral con sentencia firme, otorgarle los beneficios acordados en los convenios colectivos y/o laudos arbitrales económicos.

Artículo 7.- Extensión parcial o total

Esta extensión podrá ser total o parcial, quedando así obligado el trabajador beneficiado por la extensión, al pago de la totalidad de las cuotas sindicales o a la proporción, tratándose de una extensión total o parcial.

Artículo 8.- Acto antisindical

La extensión de beneficios laborales obtenidos por un sindicato minoritario a trabajadores no sindicalizados por parte del empleador de manera **unilateral**, deberá ser considerada como un acto antisindical.

Artículo 9.- Excepciones de aplicación de la Ley

Cuando la negociación y/o laudo arbitral expresamente prohíba la extensión de los beneficios a trabajadores no sindicalizados al mismo.

Artículo 10.- Responsabilidad de cumplimiento

Es de responsabilidad del empleador el cumplimiento del pago del total y/o proporción del equivalente a las cuotas sindicales del trabajador no afiliado, que fuere beneficiado con la extensión de la negociación colectiva; estas deberán ser remitidas al sindicato como compensación de los gastos incurridos por la organización al negociar el acuerdo negativo.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

PRIMERA. - Las legislaciones de los tres niveles de gobierno mantendrán armonía con las disposiciones de la presente ley dentro del marco de sus funciones y competencias.

En ese sentido esta ley prevalece frente a otras normas existentes en materia laboral dada su naturaleza especial.

SEGUNDA. – El Ministerio de Trabajo y Promoción de empleo, reglamentarán los aspectos organizativos y funcionales que sean necesarios, al interior de sus entidades, para dar cumplimiento adecuado a los artículos de la presente ley en un plazo máximo de 60 días contados a partir de la fecha de su vigencia.

Comuníquese al señor presidente para su promulgación.

REFERENCIAS

- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica* (Episteme (ed.); 6ta Edició).
- Benavides, M., & Gómez, C. (2005). Métodos en investigación cualitativa: triangulación. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(1).
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (Pearson Educación (ed.); 3ra Edició).
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la Investigación Científica* (Editorial San Marcos (ed.); 1ra ed.).
- Correa, M. (1997). *Convenios y acuerdos colectivos* (Aranzadi (ed.)).
- De las Casa, O. (2014). La extensión de los beneficios de un convenio colectivo a los trabajadores no sindicalizados. *Info Capital Humano*, 1.
<https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/alerta-legal/la-extension-de-los-beneficios-de-un-convenio-colectivo-a-los-trabajadores-no-sindicalizados/>
- Durán, M. (2012). El estudio de caso en la investigación cualitativa. *Revista Nacional de Administración*, 3(1), 121-134.
<https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/477/372>
- Ermida, O. (1985). *Sindicatos en libertad sindical* (Fundación de Cultura Universitaria (ed.)).
- Ermida, O. (2012). Crítica a la libertad sindical. *Revista de la Faculta de derecho de la PUCP*, 68, 33.
- Falcón, M. (2015). *Las jornadas atípicas en el sector minero: impacto de los criterios del Tribunal Constitucional a través de la Negociación Colectiva*. Universidad de Piura.
- Flick, U. (2015). *El diseño de la investigación cualitativa* (Ediciones Morata (ed.)).
- Gaete, R. (2014). Reflexiones sobre las bases y procedimientos de la Teoría Fundamentada. Ciencia, Docencia y Tecnología, XXV. *Ciencia, Docencia y Tecnología*, XXV(48). <https://www.redalyc.org/pdf/145/14531006006.pdf>
- Ganoza, M. (2017). *La negociación colectiva en los sindicatos minoritarios y la extensión de sus beneficios a los no afiliados*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Guzmán, K. (2020). *Efectos jurídicos de la extensión del convenio colectivo 2017 - 2020 a los trabajadores no sindicalizados al SITRACOMY - Cajamarca*. Universidad Privada del Norte.
- Henríquez, H. (2014). *La extensión de beneficios. Una prpactica que afirma el desequilibrio en las relaciones laborales* (Dirección de Trabajo - Gobierno de Chile (ed.)).
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Cómo se originan las investigaciones cuantitativas, cualitativas o mixtas*. En *Metodología de la Investigación* (McGraw-Hill (ed.); 6ta ed.).
- Ministerio de Trabajo Chile. (2018). *¿Corresponde cotizar el 75% del valor de la cuota sindical si la extensión de beneficios no significa para el trabajador un incremento real y efectivo de sus remuneraciones?*No Title. Portal Centri de Consultas. <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-72337.html>
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales - España. (2005). *Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de*

- extensión de convenios colectivos*. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2005-11371
- Monteblanco, A. (2016). La Extensión de los Convenios Colectivos Dentro de la Negociación Colectiva a Nivel de Empresa. *Asociación Civil Derecho y Sociedad*, 46, 259-265.
- <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18840>
- Montoya, A. (2008). La interpretación del Convenio Colectivo -Apuntes del derecho comparado. *Rdevista Jurídica del Perú*, 88, 426.
- Novillo, E. (2016). Una introducción a la investigación pura o básica. *Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo*.
- OIT. (1996). «*La libertad sindical, Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT* (Oficina Internacional del Trabajo (ed.)).
- Organización Internacional del Trabajo. (1948). *Convenio 87 sobre la libertad sindical y protección del derecho de sindicación*.
- Organización Internacional del Trabajo. (1998). Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. *Conferencia Internacional del Trabajo en su octogésima sexta reunión*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf
- Portuguez, J. (2020). *Convención colectiva a nivel de empresa de sindicatos minoritarios y la extensión de beneficios a trabajadores no afiliados*. Lima 2020. Universidad César Vallejo.
- Rivas, D. (2011). *Eficacia subjetiva y objetiva de los convenios en la Ley 18.566*. Universidad de la República - Uruguay.
- Rojas, R. (1996). *Guía para realizar las investigaciones sociales* (Plaza y Valdés (ed.)).
- Toyama, J., & Torres, A. (2017). *Extensión de los convenios colectivos de trabajo y sindicatos minoritarios*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Valdeolivas, Y. (1994). *Las conductas lesivas de la libertad sindical* (Consejo Económico y Social (ed.)).
- Valencia, M., & Giraldo, C. (2011). *El rigor científico en la investigación científica* (U. de A. Colombia (ed.)).
- Villanueva, J. (2014). *La fenomenología como afirmación de un nuevo humanismo* (Universidad Mayor de San Marcos (ed.)).
- Villavicencio, A. (2010). *La libertad sindical en el Perú* (PLADES (ed.)).

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de categorización

CATEGORÍA	DEFINICIÓN	SUBCATEGORÍA	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADORES
Extensión de los Beneficios de un convenio colectivo celebrado por sindicato minoritario	Generalización del producto obtenido a través de negociación colectiva de un sindicato de representación minoritaria, que tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron, a los trabajadores que no pertenecen a dicho sindicato	Legislación	Determinar los alcances de la negociación colectiva ejercida por los sindicatos minoritarios	Leyes nacionales
				Leyes internacionales
		Jurisprudencia	Analizar casos en donde se haya extendido los alcances de la negociación colectiva a los trabajadores no sindicalizados	Sentencias nacionales
				Sentencias internacionales
Libertad Sindical de la Organización y sus afiliados	Capacidad auto determinativa de los trabajadores de una empresa para constituir de manera libre organizaciones sindicales, así como participar de la actividad sindical a fin de defender y hacer vales sus intereses comunes.	Afectación	Evaluar la afectación a la libertad sindical como producto de la extensión del alcance de la negociación colectiva a los trabajadores no sindicalizados	Autonomía sindical
				Libre afiliación
		Propuesta normativa	Proponer un pronunciamiento uniforme de los legisladores peruanos para la extensión de los beneficios de negociación colectiva de los sindicatos minoritarios a los no sindicalizados, sin que esto afecte la libertad sindical de la organización y sus afiliados	Conveniencia de una regulación
				Aspectos que debe contener el proyecto normativo

Anexo 2: Cuestionario

Título: La extensión de los beneficios de un convenio colectivo celebrado por un sindicato minoritario y su afectación a la libertad sindical de la organización y sus afiliados.

I. Datos generales del entrevistado(a):

Fecha: **Hora:**

Lugar:

Entrevistadores:

Entrevistado:

Edad: **Género:** **Puesto:**

II. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

OBJETIVO ESPECIFICO 3: Evaluar la afectación a la libertad sindical como producto de la extensión del alcance de la negociación colectiva de los sindicatos minoritarios.

1. ¿Cómo considera usted que pueda afectar a la autonomía y libre afiliación sindical la extensión de los beneficios obtenidos por un sindicato minoritario de manera unilateral por parte del empleador?

2. De darse esta afectación, ¿considera usted, que pone en riesgo la sindicalización en la organización y, por ende, en el Perú?

3. ¿Considera usted que la extensión de estos beneficios infiere en la libre afiliación de los trabajadores? ¿Por qué?

4. Si usted fuera un trabajador beneficiado con la extensión de estos beneficios obtenidos por un sindicato minoritario ¿consideraría afiliarse al sindicato de su organización? ¿Por qué?

OBJETIVO ESPECIFICO 4: Proponer una norma que regule convenientemente la extensión de los beneficios de la negociación colectiva de los sindicatos minoritarios, sin afectación a la libertad sindical de la organización y sus afiliados.

5. ¿Considera usted, que la legislación actual en el Perú regula convenientemente los alcances de la extensión de los beneficios de la negociación colectiva de los sindicatos minoritarios?

6. ¿Cuál es su opinión acerca de la promulgación de una ley que regule la extensión de los beneficios de la negociación colectiva de los sindicatos minoritarios?

7. ¿Sobre qué aspectos considera usted, que debería regular una probable ley en torno a la extensión de los beneficios de la negociación colectiva de los sindicatos minoritarios?

8. ¿Cuál es su opinión respecto de la regulación chilena, que contempla el pago de un porcentaje de las cuotas sindicales (mientras dure el acuerdo), al trabajador no afiliado que es beneficiado con la extensión de los beneficios de la negociación colectiva de los sindicatos minoritarios? ¿Consideraría adecuado incorporar una regulación similar en nuestro país? ¿Por qué?

Anexo 3: Guía de análisis documental

Expediente	Numero:
	Fecha:
	Asunto
	Solicita:
	Hechos:
	Resuelve
CASO	Numero:
	Fecha:
	Asunto:
	Solicita:
	Hechos:
	Resuelve:
Expediente	Numero:
	Fecha:
	Asunto:
	Solicita:
	Hechos:
	Resuelve:

Fuente: *Elaboración propia.*

Anexo 4: Constancia de validación de instrumento

VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del cuestionario/ guía de entrevista o ficha de recolección de datos, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo con su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo con si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado, pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado


Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

.....

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	Zevallos Loyaga María Eugenia
Grado Académico	Magister
Mención	Docente Universitaria
Firma	

ITEM	CALIFICACIÓN DEL ESPECIALISTA			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
1. ¿Cómo considera usted que pueda afectar a la autonomía y libre afiliación la extensión de los beneficios obtenidos por un sindicato minoritario de manera unilateral por parte del empleador?			X	
2. De darse esta afectación, ¿considera usted, que pone en riesgo la sindicación en la organización y por ende, en el Perú?			X	
3. ¿Considera usted que la extensión de estos beneficios injiere en la libre afiliación de los trabajadores? ¿Por qué?			X	
4. Si usted fuera un trabajador beneficiado con la extensión de estos beneficios obtenidos por un sindicato minoritario ¿consideraría afiliarse al sindicato de su organización? ¿Por qué?			X	
5. ¿Considera usted, que la legislación actual en el Perú regula convenientemente los alcances de la extensión de los beneficios de la negociación colectiva de los sindicatos minoritarios? ¿Por qué?			X	
6. ¿Cuál es su opinión acerca de la promulgación de una ley que regule la extensión de los beneficios de la negociación colectiva de los sindicatos minoritarios?			X	
7. ¿Cuáles son los aspectos que tendría que considerar una probable ley en torno a la extensión de los beneficios de la negociación colectiva de los sindicatos minoritarios?			X	
8. ¿Cuál es su opinión respecto de la regulación chilena, que contempla el pago de un porcentaje de las cuotas sindicales (mientras dure el acuerdo), al trabajador no afiliado que es beneficiado con la extensión de los beneficios de la negociación colectiva de los sindicatos minoritarios? ¿Consideraría adecuado incorporar una regulación similar en nuestro país? ¿Por qué?			X	

VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del cuestionario/ guía de entrevista o ficha de recolección de datos, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo con su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo con si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

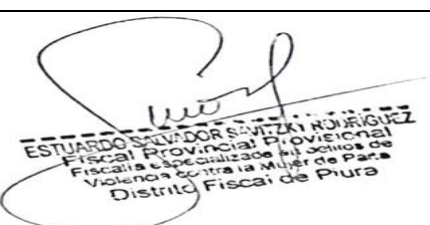
RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado, pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	Savitzky Rodríguez Salvador Estuardo
Grado Académico	Magister
Mención	Fiscal Provincial de la Fiscalía Penal Corporativa de Paita
Firma	 ESTUARDO SALVADOR SAVITZKY RODRIGUEZ Fiscal Provincial Provisional Fiscalía especializada en delitos de Violencia contra la Mujer de Paita Distrito Fiscal de Paita

ITEM	CALIFICACIÓN DEL ESPECIALISTA			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
9. ¿Cómo considera usted que pueda afectar a la autonomía y libre afiliación la extensión de los beneficios obtenidos por un sindicato minoritario de manera unilateral por parte del empleador?			X	
10. De darse esta afectación, ¿considera usted, que pone en riesgo la sindicación en la organización y por ende, en el Perú?			X	
11. ¿Considera usted que la extensión de estos beneficios injiere en la libre afiliación de los trabajadores? ¿Por qué?			X	
12. Si usted fuera un trabajador beneficiado con la extensión de estos beneficios obtenidos por un sindicato minoritario ¿consideraría afiliarse al sindicato de su organización? ¿Por qué?			X	
13. ¿Considera usted, que la legislación actual en el Perú regula convenientemente los alcances de la extensión de los beneficios de la negociación colectiva de los sindicatos minoritarios? ¿Por qué?			X	
14. ¿Cuál es su opinión acerca de la promulgación de una ley que regule la extensión de los beneficios de la negociación colectiva de los sindicatos minoritarios?			X	
15. ¿Cuáles son los aspectos que tendría que considerar una probable ley en torno a la extensión de los beneficios de la negociación colectiva de los sindicatos minoritarios?			X	
16. ¿Cuál es su opinión respecto de la regulación chilena, que contempla el pago de un porcentaje de las cuotas sindicales (mientras dure el acuerdo), al trabajador no afiliado que es beneficiado con la extensión de los beneficios de la negociación colectiva de los sindicatos minoritarios? ¿Consideraría adecuado incorporar una regulación similar en nuestro país? ¿Por qué?			X	

VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del cuestionario/ guía de entrevista o ficha de recolección de datos, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo con su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo con si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado, pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado


Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

.....

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	Salinas Ruiz Henry Eduardo
Grado Académico	Doctor
Mención	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
Firma	

ITEM	CALIFICACIÓN DEL ESPECIALISTA			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
17.¿Cómo considera usted que pueda afectar a la autonomía y libre afiliación la extensión de los beneficios obtenidos por un sindicato minoritario de manera unilateral por parte del empleador?			X	
18.De darse esta afectación, ¿considera usted, que pone en riesgo la sindicación en la organización y por ende, en el Perú?			X	
19.¿Considera usted que la extensión de estos beneficios injiere en la libre afiliación de los trabajadores? ¿Por qué?			X	
20.Si usted fuera un trabajador beneficiado con la extensión de estos beneficios obtenidos por un sindicato minoritario ¿consideraría afiliarse al sindicato de su organización? ¿Por qué?			X	
21.¿Considera usted, que la legislación actual en el Perú regula convenientemente los alcances de la extensión de los beneficios de la negociación colectiva de los sindicatos minoritarios? ¿Por qué?			X	
22.¿Cuál es su opinión acerca de la promulgación de una ley que regule la extensión de los beneficios de la negociación colectiva de los sindicatos minoritarios?			X	
23.¿Cuáles son los aspectos que tendría que considerar una probable ley en torno a la extensión de los beneficios de la negociación colectiva de los sindicatos minoritarios?			X	
24.¿Cuál es su opinión respecto de la regulación chilena, que contempla el pago de un porcentaje de las cuotas sindicales (mientras dure el acuerdo), al trabajador no afiliado que es beneficiado con la extensión de los beneficios de la negociación colectiva de los sindicatos minoritarios? ¿Consideraría adecuado incorporar una regulación similar en nuestro país? ¿Por qué?			X	